

弥富市における女性職員の活躍の
推進に関する特定事業主行動計画
(第2期計画)

令和3年3月

弥富市長
弥富市議会議長
弥富市選挙管理委員会
弥富市代表監査委員
弥富市公平委員会
弥富市農業委員会
弥富市教育委員会

弥富市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

弥富市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条に基づき、弥富市長、弥富市議会議長、弥富市選挙管理委員会、弥富市代表監査委員、弥富市公平委員会、弥富市農業委員会、弥富市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

弥富市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進部局を総務部人事秘書課と定め、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について適宜協議を行うこととする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について、分析を行った。

①採用した職員に占める女性職員の割合（全部局）

	区 分	採用者数	割 合
令和2年度 採用	男 性	4人	22.2%
	女 性	14人	77.8%
	合 計	18人	100.0%

- ・ 保育職8人（すべて女性）を除く一般職に限定した女性職員の割合は、60%である。

②平均した継続勤務年数の男女の差異（全部局）

令和元年度 退職者	区 分	退職者数	平均勤続年数
	男 性	5人	36.8年
	女 性	18人	17.8年
	差（男－女）		19.0年

- ・ 特に若い世代における保育職の自己都合による退職が大きく影響している。

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（全部局）

令和元年度	職員一人当たりの時間外勤務数	
	4月	12.2時間
	5月	9.9時間
	6月	10.2時間
	7月	15.8時間
	8月	7.0時間
	9月	8.1時間
	10月	10.8時間
	11月	9.7時間
	12月	7.0時間
	1月	8.8時間
	2月	15.3時間
	3月	11.9時間

※保育職、技能労務職を除く。

※時間外勤務手当の支給対象外である管理職員を除く。

※育児休業等により、年間を通じて在職していない職員を除く。

- ・ 2～4月の年度末から年度初めでは時間数が増加している。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

令和2年度	女性管理職数	全管理職数	女性の割合
	3人	36人	8.3%

※保育職を除く。

- ・ 女性管理職への登用が極端に少ない状況である。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（全部局）

	役職段階	女性職員数	全職員数	女性の割合
令和2年度	課長補佐級	6人	24人	25.0%
	係長級	25人	42人	59.5%

※保育職及び技能労務職を除く。

- ・ 係長級に対し、課長補佐級の女性職員は少ない状況である。

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（全部局）

	区 分	取得率	平均取得期間
令和元年度	男 性	0.0%	0.0月
	女 性	100.0%	25.2月

※令和元年度中に新たに取得可能となった職員を対象。

- ・ 女性職員は全員が育児休業を取得しているが、男性職員は一人も取得していない状況である。

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（全部局）

	区 分	取得率	平均取得日数
令和元年度	配偶者出産休暇	60.0%	2日
	育児参加のための休暇	40.0%	1日

※令和元年度中に新たに取得可能となった職員を対象。

- ・ 配偶者出産休暇を取得した人数は3人（5人中）で、育児参加のための休暇を取得した人数は2人（5人中）である。

女性職員の活躍の推進に向けた目標の設定

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局における共通した目標として位置づけ、それぞれ女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（8.3%）より2.7%以上引き上げ、11.0%以上にする。

(2) 令和7年度までに、課長補佐級以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績(25.0%)より15.0%以上引き上げ、40.0%以上にする。

(3) 令和7年度までに、平均継続勤務年数の差異を、令和元年度の実績(19.0年)より3.0年以上縮減し、16.0年以下にする。

(4) 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合をそれぞれ60.0%以上にする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局における共通した取組として位置づけ、それぞれ女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 第1期計画から引き続き、将来の管理職候補者を育成するため、女性職員の課長・課長補佐・主査のライン職等への計画的かつ積極的な登用を推進する。

(2) 第1期計画から引き続き、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、財務、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストへの積極的な配置を行う。

(3) 第1期計画から引き続き、意欲のある女性職員について、他団体等への出向・派遣機会を積極的に確保する。

(4) 第1期計画から引き続き、子育て経験と他の職員の子育て支援に意欲のある職員を「相談員」等として選任し、各所属で子育て中の職員が相談しやすい体制を整備する。

(5) 第1期計画から引き続き、管理職員を対象に所属職員が安心して育児休業できる環境づくり等の意識改革や各職場でのマネジメント・課題検討に資する研修を実施する。

(6) 第1期計画から引き続き、時間外勤務を縮減するため、全庁一斉定時退庁日(ノ一残業デー)の実施に努める。

- (7) 第1期計画から引き続き、出産を控えている男性職員に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について周知徹底を図り、休暇の取得促進に努める。
- (8) 第1期計画から引き続き、男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。